

Notitie en beslispunten van het Bondsbestuur voor het Klein Congres op 30 mei 2012 over de Nieuwe (Nederlandse) Vakbeweging.

Inleiding

Op 1 mei 2012 verscheen het rapport van de kwartiermakers. De vraag die zij aan alle FNV-bonden voorleggen is of de bonden op 23 juni 2012 medeoprichter zijn van de Nieuwe (Nederlandse) Vakbeweging. Abvakabo FNV zal op het (klein) congres van 30 mei 2012 haar standpunt bepalen. Het Bondsbestuur legt haar standpunt aan het congres voor. Ze heeft haar standpunt bepaald aan de hand van de criteria die Abvakabo FNV, FNV Bondgenoten en FNV Bouw in "Van Bond naar Beweging" hebben vastgesteld. De notitie van deze drie FNV-bonden is ook door de Bondsraad van Abvakabo FNV onderschreven. Daarnaast wordt de notitie van de kwartiermakers getoetst aan de brief van de bondssecretarissen van Abvakabo FNV en FNV Bondgenoten d.d. 24-04-2012. Voorts heeft de adviescommissie DNV het Bondsbestuur geadviseerd. In de bijlage treft u het advies, de notitie en de brief aan.

Dit stuk kent per onderwerp maximaal vijf onderdelen: wat staat er in het rapport van de kwartiermakers (RKM), wat staat er in ons stuk Van Bond naar Beweging (BNB), wat vinden de leden, wat is onze beoordeling en wat is het beslispunt. Over de 22 beslispunten gaan we discussiëren en stemmen tijdens het congres op 30 mei aanstaande.

U treft aan het einde van deze notitie geen slotbeoordeling van het Bondsbestuur aan. De kwartiermakers hebben namelijk toegezegd dat zij aan de hand van de reacties van de FNV-bonden tussen 1 en 11 juni 2012 tot aanpassingen van het rapport zullen komen. Wij vragen ons Klein Congres op 30 mei a.s. de voorwaarden voor de (mede) oprichting vast te stellen. De leden kunnen middels een extra Bondsraad op 19 juni a.s. bepalen of aan de voorwaarden is voldaan. De beslispunten verwoorden daarom voor een belangrijk deel op welke onderdelen het rapport zou moeten worden gewijzigd. Maar als we nu zouden moeten beslissen, dan is dit rapport wat het Bondsbestuur betreft volstrekt onvoldoende.

Essentiële aanpassingen zijn noodzakelijk om ja te kunnen zeggen tegen de vraag of wij medeoprichter zijn van De Nieuwe (Nederlandse) Vakbeweging.

Vernieuwing van de Vakbeweging is erg nodig. De aanleiding voor de crisis in de FNV lag in het pensioenakkoord, maar de crisis had over elk ander dossier kunnen ontstaan. Dit was ook de conclusie van de verkenner Wijffels en Noten. De afgelopen 15 à 20 jaar is de vakbeweging flink verzwakt: de organisatiegraad is nagenoeg gehalveerd en het aantal actieve leden is flink afgenomen.

Tegelijkertijd zijn, gecoördineerd door werkgevers en neoliberalen, groepen tegen elkaar uitgespeeld, en is de positie van (niet-)werkers verslechterd. De sociale zekerheid is afgebroken en de marktwerking heeft de publieke sector uitgehold en de absurde flexibilisering heeft toegeslagen. De Nieuwe Vakbeweging moet dat tij keren. Zij zal daarom (centraal) sterker en actiever moeten worden, dichterbij de (niet-)werkers moeten staan, en democratischer moeten zijn. De kern van De Nieuwe Vakbeweging moet sporen met de oorspronkelijke drijfveer, namelijk dat (niet-)werkers niet tegen elkaar mogen worden uitgespeeld. Wij streven naar een ongedeelde vakbeweging en niet naar een onderling verdeelde vakbeweging, waar de voorstellen van de kwartiermakers toe dreigen te leiden.

Namens het Bondsbestuur

Ruud Kuin

Bondssecretaris Abvakabo FNV

mei 2012

Notitie en
beslispunten

1. Missie en identiteit

In het rapport van de kwartiermakers (RKM) staat hierover het volgende:

- Grote groepen lijken steeds minder geïnteresseerd in vakbonden. Organisatiegraad en ledentallen lopen terug. Belangrijke oorzaak lijkt dat organisatie van vakbondswerk niet altijd aansluit bij de veranderende sector-en beroepsstructuur. In die nieuwe wereld is de eigen identiteit van groepen werknemers juist zo belangrijk.
- Een vakbeweging die herkenbaar wil zijn voor de verschillende groepen, en die mensen effectief wil bereiken, heeft meer nodig dan een andere structuur. Er is een nieuwe cultuur nodig. IBB en CBB moeten verbeterd en vernieuwd worden.
- Belangrijk aandachtspunt is de wijze waarop leden betrokken zijn bij de besluitvorming. Mensen hebben de behoefte zichzelf te organiseren langs de lijnen van het werk en het beroep. Dat betekent meer decentrale ruimte en besluitkracht. Meer betrokkenheid en democratie.
- Het gaat erom dat mensen zich ontwikkelen tot vrije en onafhankelijke individuen die minder lid/consument zijn en meer eigenaar zijn van de nieuwe vakbeweging.

In ons stuk Van Bond naar Beweging(BNB) staat hierover samengevat het volgende:

- De vakbeweging is een noodzakelijk tegenwicht om de belangen van (niet-)werkers te behartigen tegenover werkgevers en politiek. De liberale agenda is dominant geworden.....Tegelijk is de kracht van de vakbeweging sterk afgenomen.
- De vakbeweging moet daarom weer sterker worden.....Wij kiezen niet voor een sociaal servicebureau, maar voor activerend vakbondswerk.
- De vakbeweging richt zich (dus) niet alleen op de cao werknemers, maar op de sociale eenheid als totaal, inclusief flexwerkers en uitbestede diensten.
- DNV dient een heldere grondslag te hebben, met vergelijkbare uitgangspunten als de huidige FNV, democratische waarden en emancipatie.
- Een sterke nationale vakbeweging is en blijft nodig, sterk in de sectoren en sterk over de sectoren heen. Het is belangrijk dat wij sterk zijn in de economisch meest belangrijke sectoren en we daarin kunnen investeren. Een sterke positie in de bedrijven is de basis, voor zowel centraal als decentraal vakbondswerk. Kortom sterke sectoren in een sterke koepel.

De leden:

70% van het ledenpanel is van mening dat de vakbeweging aantrekkelijker wordt als zij een stevigere positie inneemt tegenover werkgevers. Op alle ledenvergaderingen was een grote meerderheid voor een sterke activerende vakbeweging.

Beoordeling:

- Opvallend is dat in de probleemstelling/analyse van het RKM nergens staat dat de vakbeweging weer sterk(er) moet worden. Zij formuleren als belangrijk probleem dat de organisatie van het vakbondswerk niet aansluit bij de veranderingen. Daarnaast benoemen ze de eigen identiteit van groepen werknemers als erg belangrijk. En het lijkt erop dat de kwartiermakers zich door dit principe hebben laten leiden, zonder de vraag te stellen, waar moeten we sterker worden en hoe doen we dat. We zullen later zien dat vrijheid in zelforganisatie als belangrijk nieuw principe wordt gehanteerd. Ze doen het voorstel dat iedereen op alle niveaus een vereniging kan oprichten, op basis van beroep, vak, sector, doelgroep of regio. Dit wordt ook aangemoedigd cq bevorderd. Wat ons betreft stelt het RKM de verkeerde diagnose, en dan kom je ook tot het verkeerde "medicijn". We hebben veelal wedstrijden gespeeld om de verliezen te beperken. (Actieve)leden zijn daardoor teleurgesteld afgehaakt omdat we onvoldoende invloed hebben kunnen uitoefenen. De hoofdvraag is wat ons betreft: worden we met al die autonome verenigingen, met hun eigen structuur en bestuur, sterker? Aan de basis is dat waarschijnlijk het geval, maar centraal niet. In een tijd dat de werkgevers sterk coördineren en beter samenwerken dan ooit, moeten we centraal juist sterker worden. En niet uiteenvallen in splinters. We hebben de flexibilisering, de afbraak van sociale zekerheid, en de privatiseringen in de sectoren juist niet kunnen keren. Hierover later meer.
- Wij kiezen voor een activerende vakbeweging. In het RKM wordt nadrukkelijk gesproken over een activering en dienstverlening. Daar zijn wij het op zich mee eens. De FNV als geheel is echter op dit moment meer ingericht op dienstverlening dan op activering. Het accent zal de komende jaren daarom wat ons betreft op activering moeten liggen om weer sterker te worden.

Bij activering blijft het echter in het gehele stuk bij mooie woorden, terwijl bij dienstverlening zelfs een aantal nieuwe "producten" worden aangeboden (begeleiden van werk naar werk, vakontwikkeling, netwerk ontwikkelen, assesment en nieuwe vormen van ontmoeten) . Hierover later meer.

- Bij centraal sterker hoort naar onze mening een hogere organisatiegraad in (economisch) belangrijke sectoren, en daarvoor zijn naar onze mening focus, coördinatie en investeringen op centraal niveau noodzakelijk. In het RKM komt focus en coördinatie niet of nauwelijks voor (uiteraard wel coördinatie op arbeidsvoorwaarden). Met betrekking tot investeringen wordt gesproken over een investeringsfonds. Maar het is volstrekt onduidelijk hoeveel daaraan wordt bijgedragen door de autonome verenigingen. Wat ons betreft moet het substantieel en voldoende (een veelvoud van nu) zijn.
- Om sterker in de sectoren te worden is het nodig dat we komen tot activering en is het nodig dat de zeggenschap en betrokkenheid wordt vergroot. En daarbij hoort dat kwaliteit van werk een belangrijker plaats inneemt dan nu. En daarbij hoort campagnematig werken aan de hand van analyse, onderzoek en strategie met een (aanvals)plan. En daarbij hoort ook het op zoek gaan naar de leiders op de werkvloer. Daarbij hoort dus een andere werkwijze. Maar in het RKM wordt dus niet gesproken over sterker worden, maar over vergroten van betrokkenheid. En dat wordt alleen vertaald in autonome verenigingen met een eigen bestuur. En daarnaast komt het hooguit terug in wat kreten als "voor, door en met leden".
- Ook komt nergens terug dat we ons moeten richten op sociale eenheden als totaal, dus niet alleen de vaste krachten, maar ook de flexwerkers en uitbestede groepen aanspreken.
- De grondslag lijkt erg op die van de FNV.

Beslispunten:

1. De vakbeweging moet sterker worden door een hogere organisatiegraad en activering.
2. Onder activerend vakbondswerk verstaan we:
 - Het uitvoeren van zichtbare activiteiten, gericht op leden en potentiële leden, waarin krachtige leden en kaderleden samen op de werkvloer vakbondsmacht en slagkracht opbouwen.
 - Het planmatig uitvoeren van activiteiten die herkenbaar zijn doordat zij aansluiten bij wat mensen wensen. Wensen en problemen, die veel mensen ervaren en hen soms diep raken.
 - Het uitvoeren van activiteiten die passen binnen een inhoudelijke agenda van de nieuwe vakbeweging.

2. Doelen van de vakbeweging

In het RKM staat hierover onder andere het volgende:

- De vakbeweging ontleent haar bestaansrecht aan het feit dat zij verschil kan maken voor haar leden.
- Werkenden moeten mogelijkheid krijgen zich te ontwikkelen vanuit zelfredzaamheid en eigen verantwoordelijkheid, met behulp van relevante netwerken.
- De vakbeweging is er ook voor wie niet voor zichzelf op kan komen. Dat doet zij door agendasetting en belangenbehartiging.
- Scherpere focus op wat lidmaatschap aan toegevoegde waarde biedt voor het lid.
- De vakbeweging behartigt materiële en immateriële belangen van (niet-)werkers(en haar directe relaties)op het terrein van werk en inkomen, gedurende haar hele levensloop. Zij doet dat door individuele en collectieve belangenbehartiging, en door dienstverlening.
- Nieuwe vormen van dienstverlening zijn: vakontwikkeling, netwerk ontwikkelen, assesment, nieuwe vormen van ontmoeten en arbeidsbemiddeling.
- De nieuwe vakbeweging is energiek, activerend, en waar wenselijk activistisch. Daarnaast is DNV proactief en hanteert een breed stijltrepoire

In onze notitie van BNB staat daarover het volgende:

- De vakbeweging verbetert de positie van de (niet-)werkers, zowel in collectieve als individuele zin.
- Arbeid en inkomen zijn de thema's waar de vakbeweging zich primair op richt. Niet alleen arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, maar ook de kwaliteit van het werk en de ontwikkeling van het vak staan centraal.

De leden:

Het ledenpanel wil een vakbeweging die zich met name bezighoudt met verbetering van arbeidsvoorwaarden en inkomen (nummer 1) en arbeidsomstandigheden (nummer 2) en kwaliteit van werk (nummer 3). Op de ledenvergaderingen was het beeld hetzelfde.

Beoordeling:

- De hier geciteerde punten in het RKM passen bijna allemaal in de opvattingen van Abvakabo FNV.
- Waar het RKM spreekt over uitbreiding diensten, delen wij dit standpunt niet. Zoals hiervoor gezegd, zullen we, om sterker te worden, de nadruk de komende jaren moeten leggen op onze core business collectieve en individuele belangenbehartiging en minder op dienstverlening. Dus wat ons betreft, uitbreiding meer op activering CBB en IBB en vooralsnog minder op dienstverlening.

Beslispunt:

3. **Abvakabo FNV is op dit moment geen voorstander van uitbreiding van dienstverlening en legt de komende jaren de nadruk op onze core business, collectieve en individuele belangenbehartiging.**

3. Visie en Strategie

Omgevingsbeeld volgens RKM:

- Daling organisatiegraad, individualisering, sociale media, indeling vakbeweging sluit niet meer aan, flexibilisering, minder groei beroepsbevolking, neo-liberale politiek en invloed Europa.
- Succesformule uit het RKM om doelen te bereiken:
- Vakbeweging moet zich snel kunnen aanpassen
- Herkenbaar zijn en eigen identiteit bieden aan groepen
- Betere aansluiting met heterogene groepen
- Vakbeweging levert bijdrage aan het ontwikkelen in vak en werk van werker
- Verbinding tussen IBB en CBB en tussen individuele en collectieve dienstverlening
- Levensloop-benadering
- Blijvend activerend en energiek wordt gewerkt aan hogere organisatiegraad
- Mensen kunnen zichzelf organiseren en zelf bepalen hoe werk, beroep en arbeidsvoorwaarden vorm wordt gegeven.
- Een betrokken en goed opgeleid kader en professionele werkorganisatie moeten beschikbaar zijn
- Een breed stijlrepertoire
- Beschikt over een expertisecentrum
- Actief scholingsbeleid met eigen scholingsinstituut.
- Verbinding tussen IBB en CBB

Beoordeling:

Abvakabo FNV kan zich in grote lijnen vinden in het geschetste omgevingsbeeld. De voorgeschotelde succesformule is wat ons betreft echter niet de volledige sleutel tot succes en leidt niet tot realisering van de gestelde doelen. Wel moet worden opgemerkt dat de genoemde punten afzonderlijk waardevol zijn. De nadruk ligt echter teveel op de autonomie van groepen en op dienstverlening (ook door de volgorde). De kernvraag is wat ons betreft niet: hoe komen we dichtbij de mensen (als doel op zich), maar hoe worden we sterker om de belangen samen met die mensen zo goed mogelijk te behartigen. De komende tijd krijgen we in toenemende mate met een sterke en (ook internationaal) gecoördineerd werkende tegenstander te maken. Dat vereist dat we ook zelf juist op centraal niveau sterker moeten worden. Naast je voor de herkenbaarheid te richten op sectoren, op je vak en op kwaliteit is het belangrijk een sterke koepel te hebben. Met bijbehorende middelen. Daarom wilden we ook die ongedeelde FNV, minder hoge schotten tussen de sectoren en vakgebieden, je niet tegen elkaar laten uitspelen, over de schutting kijken en samen meer gecoördineerd tegenspel bieden. Het doel is namelijk de positie van de (niet)werkers te verbeteren, daarvoor is het noodzakelijk dat we juist ook centraal sterker worden.

Accenten binnen de succesformule moeten worden verlegd naar:

- Focus en centrale coördinatie
- Een veelvoud van geld en middelen centraal; budgetrecht over alle inkomsten (contributie en werkgeversbijdragen) bij de ledenraad
- Blijvend en activerend werken aan hogere organisatiegraad
- Kwaliteit van werk belangrijke plaats
- Campagnematig werken met (aanvals)plan
- Leden op alle niveaus zeggenschap
- Actief scholingsbeleid met eigen instituut
- Herkenbaar en bieden eigen identiteit

Beslispunt:

4. De komende jaren ligt de nadruk op sterker worden en activering en niet op autonomie en dienstverlening.

4. Nieuwe naam

In het RKM staat:

Het handhaven van de naam FNV leidt er toe dat niet-leden en organisaties van buiten de federatie zich minder met de nieuwe vakbeweging identificeren. Daarom is ervoor gekozen om tot een nieuwe naam te komen. Een paraplubak met submerken. De kernwaarden zijn: dichtbij (voor en door leden), ontwikkelingsgericht (vakbekwame dienstverlener en activerend), solidair (voor elkaar opkomen) en toekomstgericht (duurzaam, flexibel en vernieuwend).

De leden:

42% vindt dat de naam FNV niet moet worden gewijzigd. 58% heeft blijkbaar geen moeite met een naamsverandering. "De Vakbond" wordt als alternatieve naam het meest genoemd.

Beoordeling:

Abvakabo FNV is geen tegenstander van een andere naam als dat tot verbreding en versterking van de vakbeweging leidt. In de kernwaarden lijkt in principe alles te zitten.



Beslispunt:

5. Abvakabo FNV is alleen voorstander van een andere naam als dat tot verbreding en versterking van de vakbeweging leidt.

5. Besturingsmodel

In het RKM staat:

Structuur

Hoofdstructuur:

- Uitgangspunten hoofdstructuur: herkenbaarheid, bouwen van onderop, flexibel, focus, kracht van getal, doelmatigheid, solidariteit, transparant en integer.

Zelfstandige eenheden:

- De basis zijn zelfstandige eenheden, georganiseerd in verenigingen, op het terrein van werk en inkomen. Leden zijn automatisch ook lid van de koepel. Leden bepalen zelf waarvan ze lid worden. De contributie volgt het lid. De voorzitter van de eenheid wordt rechtstreeks gekozen.
- De kwartiermakers onderscheiden sectoren (gericht op arbeidsvoorwaardenoverleg en vak- en beroepsontwikkeling) en doelgroepen (niet direct betrokken bij arbeidsvoorwaardenoverleg). Er kunnen meerdere verenigingen aan 1 sectortafel zitten (bijvoorbeeld vanwege andere geloofsovertuiging).
- Je kunt je bij meerdere sectoren en of doelgroepen tegen een meerprijs aansluiten.
- Er bestaat een sector ongebondenen, leden die zich niet willen aansluiten bij een sector of doelgroep

Democratie

- Elk lid heeft stemrecht. Zowel binnen zijn of haar sector/doelgroep als voor de nieuwe vakbeweging als geheel. Als je van meerdere sectoren of doelgroepen lid bent, heb je 1x stemrecht voor de vakbeweging als geheel.
- De kwartiermakers adviseren een gemeenschappelijk basislidmaatschap te hanteren.
- Lidgegevens moeten op meerdere plaatsen te gebruiken zijn. Lid moet zonder rompslomp kunnen switchen. Een gemeenschappelijk ledenbestand is noodzakelijk.

Koepel (ledenparlement en dagelijks bestuur):

- Bevoegdheden op centraal niveau (limitatief): formuleren agenda voor centraal niveau (centraal apparaat is nodig), bevoegdheid om centraal afspraken te maken (definiëren waarover), investeren in mensen en middelen (strategische analyse), oprichten nieuwe vakorganisatie en beslechten domeindiscussies.
- Een sector of doelgroep kan nooit meer stemrecht verwerven dan 16% van het aantal stemmen in het parlement.
- De voorzitter van de eenheid maakt in ieder geval deel uit van dat parlement.
- Het gewicht van de stem van het parlamentslid wordt bepaald door het aantal leden dat hij of zij vertegenwoordigt.
- Bij 4500 leden krijgt de vereniging toegang tot het parlement met 1 zetel, die dan 1/3 stem vertegenwoordigt. Het parlement kent ongeveer 100 leden.
- Parlementsleden worden rechtstreeks gekozen. De voorzitter fungeert als technisch voorzitter en wordt uit het parlement gekozen (zoals bij Tweede Kamer). Zittingsperiode is maximaal 8 jaar (twee periodes).

- Parlement keurt het meerjarenplan, het jaarplan en de begroting goed. En stelt de jaarrekening van de koepel vast. Per kwartaal toetst het parlement de voortgang.
- Besluiten worden in principe bij gewone meerderheid genomen. Voor statutenwijziging is tweederde meerderheid nodig. De besluiten zijn bindend voor alle sectoren en doelgroepen.

Dagelijks bestuur:

- Bestaat uit vijf leden. Twee leden worden uit het parlement gekozen (en die staan dan hun zetel af). Twee leden worden op functie benoemd (secretaris en penningmeester). De voorzitter wordt rechtstreeks door de leden gekozen. Maximale zittings-termijn is 8 jaar.

De Adviesraad:

- Bestaat uit vijf personen. Moet in opdracht van het ledenparlement toezicht houden op effectiviteit en efficiency van het beleid. En adviseert over bedrijfsvoering en investeringsprogramma. Elk kwartaal wordt gerapporteerd aan het parlement. Twee leden worden door het parlement benoemd. Een lid wordt benoemd op voordracht van het dagelijks bestuur en 1 lid op voordracht van de OR. Deze leden stellen gezamenlijk een onafhankelijk voorzitter voor. Het parlement benoemt alle leden. Leden kennen geen last of ruggespraak. Zittingstermijn is maximaal 8 jaar.

In onze notitie van BNB staat:

Structuur

- Het vak staat centraal, daarom is het logisch om de vakbeweging in te delen langs herkenbare lijnen van sectoren en beroepen. Dwarsverbanden blijven echter noodzakelijk, met het oog op politieke campagnes, bijvoorbeeld, maar ook om specifieke beroepsgroepen te kunnen organiseren.
- De vakbeweging kan alleen sterk zijn als de herkenbaarheid van de sectoren gecombineerd wordt met de macht van het getal. Kortom: sterke sectoren in een sterke koepel. Hoe de indeling in sectoren plaatsvindt (autonomie en financiering) zal nader worden bepaald.

Lidmaatschap

- Onze voorkeur ligt bij een rechtstreeks lidmaatschap. Mensen bepalen zelf bij welke sector zij zich willen aansluiten en kunnen ook voor combi's kiezen, zonder dat ze van bond hoeven te wisselen.
- Als er wordt gekozen voor autonome bonden: het contributiebedrag komt binnen bij de bonden, die vervolgens een substantieel deel afdragen aan de koepel zodat voldoende middelen beschikbaar zijn voor bondsbreed/sectoroverstijgend beleid en investeringen.
- Om de gewenste dwarsverbanden te kunnen organiseren worden ledenbestanden gedeeld.
- Alleen bonden die de uitgangspunten onderschrijven kunnen lid worden. Toetreding is alleen mogelijk voor vakbonden, niet voor andere maatschappelijke organisaties. Wel zijn we voorstander van strategische allianties met andere maatschappelijke organisaties.
- In een sector kan slechts 1 bond van de nieuwe vakbeweging actief zijn.

Democratie

- Bij een vakbond past een democratische verenigingsstructuur, de leden bepalen het beleid, een andere organisatievorm ligt niet voor de hand.
- Leden dienen zeggenschap te hebben op zowel sectoraal als centraal niveau.
- Collectieve regelingen kunnen slechts met instemming van de leden worden afgesproken.
- Kaderleden zijn een onontbeerlijke schakel tussen de leden en de bond.
- Het bestuur wordt gekozen door de leden. De voorzitter wordt rechtstreeks door de leden gekozen.
- De nieuwe vakbeweging kent een ledenraad. Deze bestaat alleen uit leden en wordt gekozen door de leden.
- Uitgangspunt: 1lid , 1 stem. Zijn vertegenwoordiger in de ledenraad heeft evenveel stemmen als de sector.
- Afgevaardigden in de ledenraad hebben een aanwijsbare achterban. Daarop wordt getoetst bij de kandidaatstelling.

- De rol van de ledenraad wordt helder omschreven. Naast vaststellen van beleid en het toezien op de uitvoering van het beleid, is de ledenraad bevoegd bestuursleden uit hun functie te zetten.

De leden:

Het ledenpanel is verdeeld over waar je lid van moet zijn, een sectorbond (45%), of een ongedeelde vakbeweging (43%). Tijdens de ledenvergaderingen gaf een grote meerderheid aan lid te willen zijn van een ongedeelde vakbeweging. 71% van het ledenpanel is voorstander van een rechtstreeks gekozen voorzitter. Op de ledenvergaderingen was men vrijwel unaniem voor een rechtstreeks gekozen voorzitter.

Beoordeling:

- Voor Abvakabo FNV is de centrale vraag: worden we sterker? In het RKM lijkt de keuzevrijheid van het individu centraal te staan, als doel op zich.

De zelfstandige eenheden:

- Abvakabo FNV ziet grote gevaren bij het basisprincipe dat iedereen een vereniging kan oprichten. Het leidt tot versplintering. Versplintering is niet het juiste antwoord op de zwakkere positie van de werknemer en de vakbeweging als geheel. Voorts is de kans groot dat het geld door de keuze van het lid zich op bepaalde plaatsen concentreert. Het belang van de werknemer in het algemeen zou leidend moeten zijn voor waar het geld zich concentreert. En niet de keuze van het individu. Een ander bezwaar dat aan deze constructie kleef is dat het verenigingen binnen de Nieuwe (Nederlandse) Vakbeweging tot concurrenten maakt. Vanzelfsprekend vinden wij het onbestaanbaar dat in 1 sector meerdere DNV-bonden opereren, behalve in een afgebakende periode van 1 jaar waarna de juridische entiteiten worden beëindigd. Wij zijn geen voorstander van een sector ongebondenen.
- Abvakabo FNV is er tevens geen voorstander van dat doelgroepen ook in verenigingen opgaan. Wat ons betreft organiseren zij zich in (al dan niet tijdelijke) dwarsverbanden/netwerken. Voorts zijn wij geen er geen voorstander van dat voor lidmaatschap of deelname aan doelgroepen extra moet worden betaald. Deze activiteiten zouden uit de algemene middelen moeten worden gefinancierd. De kans is anders groot dat deze groepen onvoldoende middelen hebben om activiteiten te organiseren. Doelgroepen moeten de kans krijgen invloed uit te oefenen op hun arbeidsvoorwaarden. Bij doelgroepen denken wij aan jongeren, migranten, homo/lesbisch (LGBT), maar ook aan flexwerkers, ZZP-ers etc.
- Abvakabo FNV heeft ook bezwaren tegen de verregaande autonomie van verenigingen. Het maakt de vakbeweging als geheel niet sterker. Het leidt tot eindeloze discussies over wat we centraal doen en hoeveel we daarvoor over hebben. Er ontstaan rijke en arme bonden. Terwijl een vakbond juist op solidariteit moet zijn gestoeld. Abvakabo FNV is voorstander van een ongedeelde FNV met sterke en herkenbare sectoren, waar de zeggenschap ook zo laag mogelijk in de organisatie ligt. Maar waarbij er wel snel centraal besluiten kunnen worden genomen over noodzakelijke activiteiten in het belang van de werknemer in het algemeen. Het budgetrecht moet bij de ledenraad komen te liggen.
- Abvakabo FNV mist een duidelijke plaats voor de afdelingen in de Nieuwe (Nederlandse) Vakbeweging. Het lijkt erop dat beoogd wordt dat leden zich ook op grond van woonplaats/regio kunnen verenigen in een vereniging. Wij hechten aan afdelingen die dicht bij de leden staan en sectoroverstijgende onderwerpen organiseert.
- De eenheden moeten een dusdanige omvang hebben zodat ze krachtig en toch herkenbaar zijn.

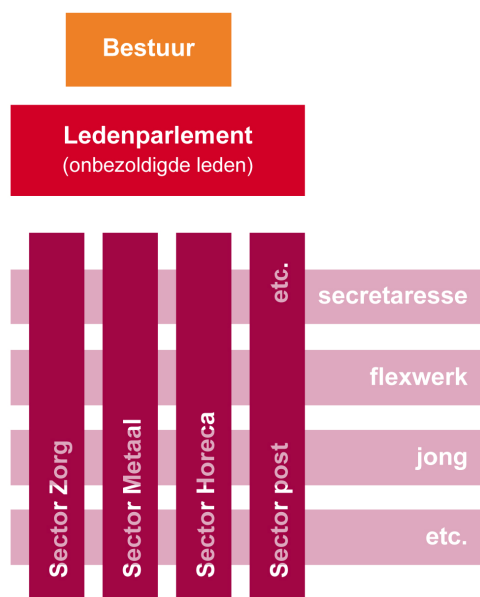
De koepel met ledenraad en Adviesraad:

- Abvakabo FNV is warm voorstander van een sterke koepel met voldoende middelen. En daarbij hoort een sterke ledenraad. Wij vinden het cruciaal dat elk lid 1 stem heeft. Abvakabo FNV vindt de bevoegdheden van dat parlement echter te beperkt. De genoemde onderwerpen horen niet limitatief te zijn. De ledenraad komt het budgetrecht toe. In de ledenraad horen geen bezoldigde bestuurders te zitten.
- Abvakabo FNV heeft bezwaar tegen de absolute grens van 16% stemgewicht voor een vakbond.
- Abvakabo FNV is voorstander van een gekozen voorzitter.
- Abvakabo FNV is geen voorstander van een Adviesraad, die zonder last of ruggespraak opereert. Het parlement bepaalt zelf op welke wijze zij het bestuur controleert.
- Abvakabo FNV mist in het RKM waarborgen voor draagvlak, ondanks het principe dichtbij de leden te willen staan. Wij zien graag vastgelegd dat leden van het parlement een (getoetste) achterban hebben. Tevens willen we vastleggen dat alle collectieve regelingen minimaal aan de betrokken leden ter goedkeuring wordt voorgelegd.

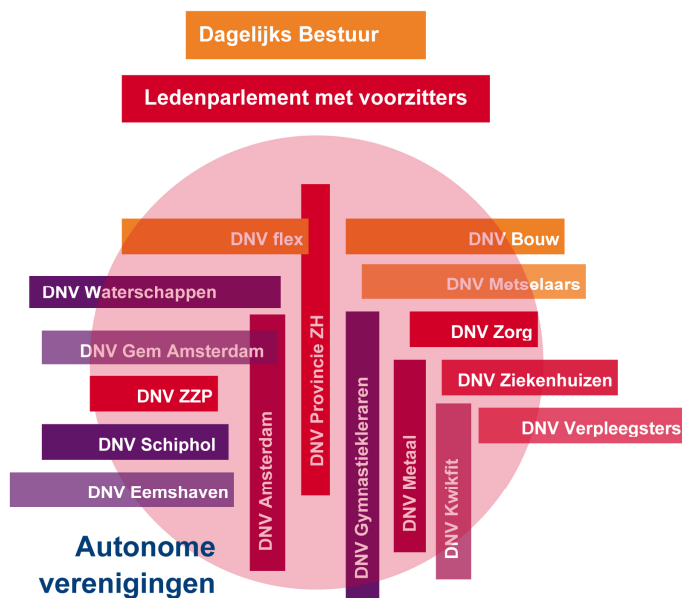
Beslispunten:

- Leden zijn primair aangesloten bij een sector. Via de sector heeft elk lid van De Nieuwe (Nederlandse) Vakbeweging een stem.
- Leden kunnen zich daarnaast aansluiten bij een "dwarsverband". In een dwarsverband verenigen leden zich, al dan niet tijdelijk, op grond van diversiteit, vak, arbeidsmarktpositie of levensfase. Deze groepen hebben in de ledenraad adviesrecht.
- In plaats van een "sector ongebondenen" wordt het steunlidmaatschap gecreëerd.
- Per sector is er, behoudens een overgangperiode van 1 jaar, maximaal 1 bond.
- Geen beperking door middel van een bovengrens van maximaal 16% van de leden.
- De ledenraad van de koepel bestaat alleen uit (kader)leden, niet zijnde bezoldigd bestuurders. Zij hebben een gewogen stem.
- De ledenraad bepaalt zelf op welke wijze zij het bestuur controleert. Er komt op voorhand geen Adviesraad.
- De ledenraad komt het budgetrecht over alle inkomsten toe.
- Naast het dagelijks bestuur, wordt een Algemeen Bestuur geïnstalleerd. Dit bestuur bestaat inclusief de dagelijks bestuursleden(5) uit maximaal 15 personen. De sectoren kiezen de algemeen bestuursleden. De algemeen bestuursleden hebben de taak de koepel en de sectoren te verbinden.
- Elke sector heeft een ledenparlement. De zeggenschap over alle aangelegenheden van de sector liggen bij dat parlement.
- Een sector, een dwarsverband en een afdeling worden geen juridische entiteit.
- De Nieuwe (Nederlandse) Vakbeweging kent afdelingen die sectoroverstijgende activiteiten organiseren.

Visie Abvakabo FNV op de Nieuwe (Nederlandse) Vakbeweging



Visie kwartiermakers op de Nieuwe (Nederlandse) Vakbeweging



6. Werkorganisatie

In het RKM staat:

- Ondersteunend apparaat per eenheid en individuele en collectieve belangenbehartiging per eenheid. Voor cao-overleg kan extra ondersteuning worden georganiseerd.
- Kleine hoogwaardige koepel-organisatie
- Gemeenschappelijke service organisatie
- Sectoren kunnen er voor kiezen bepaalde zaken samen te doen

Beoordeling:

- Bij een sterke koepel, waar wij voorstander van zijn, hoort een goede toegeruste organisatie. Een kleine hoogwaardige organisatie lijkt ons niet voldoende.
- Een model waarbij verenigingen ondersteuning inhuren lijkt ons vanwege het gebrek aan binding geen succesvol model.
- Uit dit onderdeel blijkt dat er onvoldoende is nagedacht over de inrichting van de werkorganisatie.



Beslispunt:

- 18. Bij een sterke koepel hoort een goede toegeruste organisatie.**

7. Financieel model

In het RKM staat:

Uitgangspunten:

- Zelfstandige eenheden hebben rechtspersoonlijkheid waarvoor geldt dat zij voor eigen rekening en risico bezittingen en schulden kunnen hebben en verantwoordelijk zijn voor eigen exploitatie.
- De eenheden beschikken in principe over een eigen werkorganisatie. Maar kunnen ook besluiten samen te werken met andere eenheden.
- De eenheden dragen per lid een bedrag af ter dekking van de kosten van de (kleine) gemeenschappelijke koepelorganisatie en voor het investeringsfonds.
- Het ledenparlement doet een afdracht van ontvangen werkgeversbijdrage ten behoeve van gemeenschappelijke investeringsprojecten en bepaalt de omvang van de afdracht.
- Twee of meer eenheden kunnen afspraken maken van gemeenschappelijk georganiseerde dienstverlening.

Opbrengstenstructuur:

- Contributieopbrengsten: in verband met de ambitie om gemeenschappelijk beleid op strategische investeringsgebieden te voeren en het leden gemakkelijk te maken binnen De Nieuwe (Nederlandse) Vakbeweging over te stappen, is een eenduidige contributiestructuur met algemene voorwaarden gewenst. Differentiatie per sector of doelgroep moet mogelijk zijn, maar dan beredeneerd vanuit een basislidmaatschap. Uit het basislidmaatschap wordt een nominale afdracht per lid aan de koepelorganisatie gefinancierd ter dekking van organisatiekosten en kosten van investeringsactiviteiten. Daarnaast vindt een afdracht aan het weerstandsfonds van de koepel plaats.

- Werkgeversbijdragen: een vast percentage wordt bestemd ter financiering van sommige onderdelen van de dienstverlening gericht op collectief georganiseerde dienstverlening, waaronder loopbaanbemiddeling en onderzoek naar versterking van de positie van leden op de arbeidsmarkt.
- Subsidies en inkomsten uit fondsen: vallen toe aan de eenheid waaraan subsidie is verstrekt.

In onze notitie van BNB staat:

Onze voorkeur ligt bij een rechtstreeks lidmaatschap bij De Nieuwe (Nederlandse) Vakbeweging. Op basis van een vooraf bepaald model worden mensen en middelen toegekend aan de sectoren. Op centraal niveau worden gezamenlijke uitgangspunten vastgelegd, en er worden middelen toegekend om deze agenda uit te voeren.

Beoordeling:

Sterke koepel

- Abvakabo FNV is voorstander van een ongedeelde FNV, waarvan de leden rechtstreeks lid zijn. De contributie moet bij voorkeur rechtstreeks bij de koepel komen en dan voor een deel naar de sectoren of zelfstandige eenheden worden gesluisd. De ledenraad heeft het volledige budgetrecht. Met die sterke koepel kan de solidariteit tussen sectoren worden georganiseerd. Daarnaast kan die sterke koepel campagnes organiseren om de positie van de werknemer in het algemeen te beschermen en te verbeteren. Dus De Nieuwe (Nederlandse) Vakbeweging moet, naast sterk zijn in de sectoren, beschikken over een sterke koepel.

Beslispunt:

- 19. De leden zijn rechtstreeks lid van de koepel.**

8. Migratietraject

In het RKM staat:

- Oprichtingsbesluit van De Nieuwe (Nederlandse) Vakbeweging. Dit is neergelegd in een oprichtingsacte en in conceptstatuten en is toegelicht in een begeleidende notitie. Bonden hebben daarmee ingestemd met de missie, grondslag en visie, een nieuw merk, bijbehorend merkenbeleid, beoogde ledendemocratie, beoogde verenigingsorganisatie en besturing, financiële kaders en criteria voor toetreding.
- Bonden hebben zich gecommitteerd om uiterlijk op 01/12/2012 een besluitvoornemen te formuleren over: de wijze waarop ze deel gaat uitmaken van De Nieuwe (Nederlandse) Vakbeweging, voornemen om in te stemmen met opheffing FNV, voornemen om het federatiebestuur opdracht te geven een traject in gang te zetten tot beëindiging van de FNV, zorgen dat er intern een rechtsgeldig besluit kan worden genomen op 1/4/2013 en akkoord zijn met het transitieplan en de begroting voor de start van De Nieuwe (Nederlandse) Vakbeweging.
- De FNV bonden hebben besloten bereid te zijn medeoprichter van De Nieuwe (Nederlandse) Vakbeweging te zijn.
- Uiterlijk op 15 september a.s. moet er een tijdelijke ledenraad zijn opgericht.
- Op 01/12/2012 moet de bond die wil aansluiten een voorgenomen besluit hebben genomen.
- Op 01/05/2013 wordt de overgang formeel geregeld.
- Op 23 juni a.s. is er een nieuwe voorzitter. Deze is zowel voorzitter van De Nieuwe (Nederlandse) Vakbeweging als de FNV. Hij/zij heeft in beide besturen een beslissende stem en kan een referendum uitschrijven met steun van een derde van de ledenraad. Het transitiebestuur bestaat uit vier leden. De kwartiermakers komen met een kandidaat voorzitter, die door de Federatieraad en door de oprichtende DNV-bonden wordt benoemd. Er zijn twee bestuurszetels op voordracht van de toetredende FNV bonden. De voorzitter kiest hieruit 2 bestuursleden. Een bestuurslid op voordracht van de voorzitter. Deze is verantwoordelijk voor het transitietraject. De voorzitter is fulltimer, de andere bestuursleden zijn parttimer. De Federatieraad en het federatiebestuur blijven functioneren tijdens de transitieperiode. Ook in de Federatieraad heeft de voorzitter een beslissende stem.

Beoordeling:

- Abvakabo FNV is van mening dat de voorzitter wel erg veel macht krijgt. Hij/zij kan een raadgevend referendum uitschrijven, heeft een beslissende stem in Federatieraad, en in beide besturen (De Nieuwe (Nederlandse) Vakbeweging en de FNV). Voorts kiest hij/zij 2 bestuursleden die door FNV bonden wordt voorgedragen en komt hij/zij zelf met een voordracht voor de vierde zetel.
- Abvakabo FNV is van mening dat de transitieperiode veel te kort is om te komen tot de oprichting en opheffing van organisaties.



Beslispunten:

20. Het besluit tot een (raadgevend) referendum is een bestuursbesluit, gesteund door de ledenraad.
 21. De transitieperiode kan zonodig worden verruimd.
-
22. De Bondsraad adviseert het Bondsbestuur op 19 juni a.s. aan de hand van de hiervoor genoemde 21 punten, of Abvakabo FNV medeoprichter wordt van De Nieuwe (Nederlandse) Vakbeweging.